

## رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه

ناصر صفاری زنجانی<sup>۱</sup> - مهدی کاظم زاده بیطالی<sup>۲</sup> - محمد حسنی<sup>۳</sup> - منصوره نماز پور<sup>۴</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** توسعه حرفه‌ای کلید اصلی پیشرفت کارکنان و رشد حرفه‌ای آنها است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه می‌باشد.

**روش:** جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان مرد و زن دانشگاه آزاد شهر ارومیه به تعداد ۱۷۶ نفر بوده که کلیه آنها مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های توسعه حرفه‌ای کارکنان که بر مبنای پژوهش و اظهارات ریموند ای. نوا. (۱۹۹۲)، پرداختگی (۱۳۸۸) و استفاده از مدل نظری کاتر (۱۹۹۷) ساخته شده است و همچنین از پرسشنامه‌های خودکارآمدی عمومی شرر (۱۹۸۲) و پرسشنامه نوع قدرت مدیران بر اساس چارچوب ارائه شده توسط فرنج و ریون (۱۹۵۹) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل آماری فرضیه‌های پژوهش در چارچوب ضریب همبستگی، آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) و رگرسیون چندگانه انجام گردید.

**یافته‌ها:** نتایج بدست آمده بیانگر آن است که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان و همین طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. ولی بین خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای کارکنان توان پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران را دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نقش پیش‌بینی‌کنندگی توسعه حرفه‌ای لازم است مسئولان دانشگاه به این امر توجه ویژه نمایند.

**واژه‌های کلیدی:** توسعه حرفه‌ای، خودکارآمدی، قدرت، دانشگاه آزاد ارومیه

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران (مسئول مکاتبات) [mehdikazemzadee@gmail.com](mailto:mehdikazemzadee@gmail.com)

<sup>۳</sup> استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد، گروه علوم اقتصادی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

مقدمه:

که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۷).

نیازسنجی: فرآیندی است که به منظور شناسایی دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز کارکنان برای اجرای وظایف حرفه‌های خود می‌باشد (سید جوادین، ۱۳۸۷). مدیریت عملکرد: یک فرآیند استراتژیک و منسجم می‌باشد که موفقیت پایدار سازمان‌ها را بوسیله بهبود عملکردشان از طریق توسعه توانایی تیم‌ها و افراد شرکت‌کننده تضمین می‌نماید (آرمسترانگ<sup>۱</sup>، ترجمه میر سپاسی و همکاران، ۱۳۸۶).

مشارکت: یعنی مجموعه اقداماتی که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری از طریق تفویض اختیار در سطوح مختلف سازمان افزایش دهد و نوعی حس مالکیت بر سازمان و تعلق به آن را در افرادی که به شکلی به سازمان مربوط هستند بوجود آورد (ممی زاده، ۱۳۷۳).

ارزشیابی: ارزشیابی فرآیند کلی تحلیل نظام‌دار که منجر به داوری یا ارائه پیشنهادات مربوط به کیفیت یک موسسه آموزش عالی یا یک برنامه آموزشی می‌شود (ولاسینو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

یکی از متغیرهایی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان را به خود جلب کرده خودکارآمدی است (درمن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). نظریه خودکارآمدی، ریشه در نظریه شناختی-اجتماعی بندورا<sup>۴</sup> دارد. بندورا بیان می‌کند که خودکارآمدی از جمله باورهای فردی است که افراد برای موفقیت بدان نیاز دارند و می‌توانند نشانگر روش تفکر و عمل فرد باشد. بنابراین شایستگی و توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان در ارتباط می‌باشد (بندورا، به نقل از راثی، ۱۳۸۲). از سوی دیگر خودکارآمدی تنها زمانی بر کارکرد تأثیر می‌گذارد که شخص مهارت‌های لازم برای انجام کاری ویژه را دارا باشد و برای انجام کار به اندازه کافی برانگیخته شود (شرر و مدوکس<sup>۵</sup>، ۱۹۸۲). یافته‌های حاصل از مطالعات، حاکی از آنند که خودکارآمدی بر

انسان، محور بهره‌وری است و کلیه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به گونه‌ای که تمامی کارکنان، در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند (ایبلی، ۲۰۰۳). بخش‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و باید برای توسعه حرفه‌ای کارکنان خود برنامه‌ریزی کنند. در همین راستا در طی دهه‌های گذشته موضوع توسعه حرفه‌ای کارکنان توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. توسعه حرفه‌ای مداوم اولین بار توسط گاردنر<sup>۱</sup> مسئول توسعه حرفه‌ای در دانشگاه یورک<sup>۲</sup> مورد استفاده قرار گرفت (اسکینر، ۲۰۰۵). توسعه حرفه‌ای کارکنان فرآیند مداومی است که به بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد (گانسر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر توسعه حرفه‌ای کارکنان در یک مفهوم وسیع به توسعه افراد در نقش حرفه‌ای آنان اشاره می‌کند (گلترن<sup>۴</sup>، به نقل از شاه پسند، ۱۳۸۸).

توسعه حرفه‌ای کارکنان دارای ابعاد و جنبه‌های مختلفی می‌باشد که محقق آن‌ها را بر مبنای پیشینه تحقیق و اظهارات ریموندی. نوا (۱۹۹۲)، پرداختگی (۱۳۸۸) و همچنین با استفاده از مدل نظری کاتر<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) آنها را در پنج بعد یا جنبه شناسایی کرده که عبارتند از: آموزش، نیازسنجی، مدیریت عملکرد، مشارکت و ارزشیابی.

آموزش: آموزش یکی از مؤلفه‌های اصلی در بحث توسعه حرفه‌ای کارکنان است، آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد می‌گردد، به گونه‌ای

شد (مظفری و طبائیان، ۱۳۸۳). همچنین نیاز به همکاری مؤثر و هماهنگ سازی فعالیت‌های اعضای سازمان روز به روز افزایش می‌یابد، به همین خاطر نظرات کارکنان در مورد مدیرانشان از این لحاظ حائز اهمیت ویژه‌ای است که آنها عملاً در موقعیت‌های مختلف، ناظر اعمال و رفتار مدیران خود می‌باشند، آنها مستمراً در جریان نقاط قوت و ضعف مدیران قرار می‌گیرند لذا ادراکات و تصاویر ذهنی آنان از توانایی مدیران که در طول سال شکل می‌گیرد می‌تواند نقاط قوت و ضعف مدیران در پایگاه‌های قدرت مشروع، پاداش، اجبار، مرجعیت و تخصصی را بخوبی نشان دهد. نوع قدرت مدیران دارای ابعاد و جنبه‌های مختلفی می‌باشد که فرنچ و ریون<sup>۱۵</sup> (۱۹۵۹)، از اولین محققانی بودند که آنها را در پنج بعد یا جنبه شناسایی کرده‌اند: مشروع، پاداش، اجبار، مرجعی و تخصصی (ارکوتلو و جفرا، ۲۰۰۶).

قدرت پاداش: میزانی که هر فرد می‌تواند با وعده دادن یا پاداش همکاری دیگران را جلب نماید (رضائیان، ۱۳۸۳).

قدرت اجبار: قدرت مبتنی بر توانائی صاحب قدرت برای تنبیه دیگری، یعنی دادن چیزی که برای وی ارزش منفی دارد (فرنچ و واچ بل، ترجمه الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۲).

قدرت مشروع: شخص هدف، اطاعت می‌کند، چون معتقد است که فرد عامل، حق در خواست و شخص هدف، تعهد به اطاعت دارد (قلی پور، ۱۳۸۶).

قدرت تخصصی: قدرت مبتنی بر دارا بودن تخصص، دانش یا مهارت فنی که دیگران به آن نیاز دارند (میسکل و هوی، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۷).

قدرت مرجعیت: قدرتی که بر اساس آن، شخصیکه بر او اعمال قدرت می‌شود، خود را با صاحب قدرت تعیین هویت می‌کند «مجذوب او می‌شود و یا احساس یگانگی با او می‌کند» (امیرکبیری و سیدجوادین، ۱۳۸۰).

کسب دانش، نگرش و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد (فریدی<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین مشارکت صرف در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند اثر مثبتی در بهبود خودکارآمدی و تأثیر بهتری در عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد (فار و میدلبروکس<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۰). همچنین دسیمونه<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۲) در تحقیقات خود اشاره می‌کند که، مشارکت کارکنان در طراحی و اجرای فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند باورهای خودکارآمدی و اعتقادات آنان را جهت شرکت کردن در این دوره‌ها را افزایش دهد و به بهبود هرچه بیشتر دانش و مهارت‌های کارکنان نیازمند جهت عملکرد شغلی موفق کمک خواهد کرد (اسپرو<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۱).

بر اساس نظر بندورا (۲۰۰۰) باورهای خودکارآمدی بر اساس ابعاد چندی که دارای نتایج عملکردی مهمی هستند، تغییر می‌کند. این ابعاد در سه جنبه سطح، عمومیت و نیرومندی متفاوت اند.

سطح: سطح خودکارآمدی به عملکرد قابل دسترسی و تعداد تکالیفی که شخص می‌تواند اجرا کند اشاره می‌کند (حیدری، ۱۳۸۷)

عمومیت: به تعداد حیطه‌هایی که فرد خود را در آنها کار آمد می‌داند: اطلاق می‌شود (دستوری، ۱۳۸۸).

نیرومندی: میزان اطمینان از کسب موفقیت مورد انتظار فرد در هر سطح را بیان می‌کند، نیرومندی خودکارآمدی معمولاً با مقیاس درصدی از اطمینان مطلق سنجیده می‌شود (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

امروزه در قبال دو متغیر فوق، مطالعه قدرت اهمیت روز افزونی یافته است چرا که مطالعات انجام شده نشان می‌دهد، چنان چه مدیران نحوه استفاده از منابع قدرت موجود در سازمان تحت سرپرستی خود را بشناسند، در آن صورت احتمال موفقیت و اثربخشی فعالیت‌های مدیریتی افزایش یافته و در نتیجه باعث بهبود عملکرد سازمان، افزایش رشد حرفه‌ای و همچنین بهبود کارایی و اعتماد به نفس کارکنان خواهد

ضرورت و اهمیت انجام این تحقیق را فرا روی محقق قرار داده است.

(۱) توسعه حرفه‌ای می‌تواند منجر به ماندگار کردن کارکنان کلیدی در برابر چالش‌ها و رسیدن هر چه بیشتر سازمان به اهدافش را داشته باشد.

(۲) مشارکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند باورهای خودکارآمدی کارکنان جهت شرکت کردن در این دوره‌ها را افزایش دهد، همچنین به بهبود دانش و مهارت‌های کارکنان نیازمند جهت عملکرد شغلی موفق کمک خواهد کرد.

(۳) برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای این امکان را به کارکنان می‌دهد که در شغل فعلی خود باقی بمانند، مهارت‌ها و توانایی‌های جدید را یاد بگیرند و تصور بهتری را از همکاران خود داشته باشند. بنابراین شرکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند کارکنان را با مهارت‌ها و توانایی‌های جدیدی برای انجام دادن امور روبرو سازد و در نتیجه مشارکت دادن کارکنان در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند اثر بخشی و موفقیت سازمان را افزایش دهد. در مقابل، کارکنانی که این چنین فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای برای آنها مهیا و فراهم نشده است، احتمال کمتری وجود دارد که عملکرد شغلی آنها یا افزایش سطح مسئولیت آنها در داخل سازمان بهبود یابد (دسیمونه، ۲۰۰۲).

(۴) برای بهسازی کارکنان سیستم‌های آموزشی ما باید در امر توسعه حرفه‌ای کارکنان تحول اساسی ایجاد کنیم.

(۵) موجب بهبود تجارب شغلی، کیفیت کاری، دانش و ادراک کارکنان با بهره‌گیری از نتایج ارزشیابی انتقادی می‌شود.

(۶) به مدیران و کارکنان سازمان کمک خواهد کرد تا در زمینه طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مشارکت داشته باشند.

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج در زمینه پژوهش فوق به انجام رسیده است که به ذکر چند نمونه از آنها پرداخته می‌شود: یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۸۸)، هوگل و استیبورسکی (۲۰۰۲) نشان داده است که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. گراسمن به نقل از شاه پسند و همکاران (۱۳۸۶) علاوه بر تأیید فرضیه بالا پیشنهاد می‌کند که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان می‌شود و این کارایی نتیجه‌اش افزایش خودکارآمدی کارکنان در سازمان می‌باشد. در پژوهش‌های متعددی مانند تحقیقات اولدهام به نقل از دعائی (۱۳۸۶)، بلواستون<sup>۱۶</sup> (۱۹۹۸)، هرسی و بلانچارد به نقل از مظفری و طبائیان (۱۳۸۳)، رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و نوع قدرت مدیران مثبت و معنادار گزارش شده است.

بندورا (۱۹۸۶) و هرسی و پائول به نقل از صفری (۱۳۸۲) نشان داده‌اند که بین خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های محققانی چون مارر و تاریولی<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۴)، نوا و ویلک<sup>۱۸</sup> (۱۹۹۳)، ود<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۰)، ردین<sup>۲۰</sup> (۱۹۹۳)، همسوئی‌قابل ملاحظه‌ای را در حوزه پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران از روی توسعه حرفه‌ای کارکنان نشان می‌دهند. بنابراین نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که از میان پنج مؤلفه توسعه حرفه‌ای کارکنان فقط مؤلفه آموزش و مشارکت به ترتیب در پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران معنی‌دار می‌باشند.

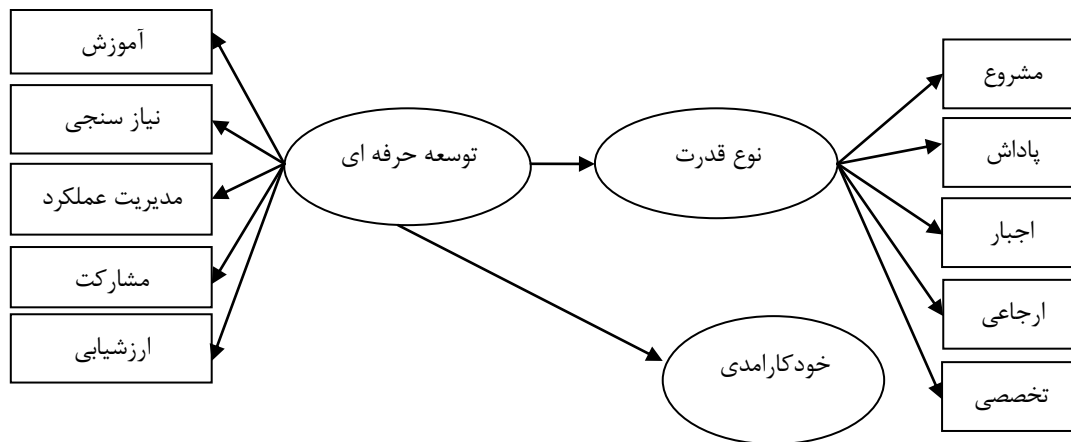
با توجه به بررسی‌های انجام شده توسط محقق، این پژوهش اولین بار است که در سیستم آموزشی کشور بصورت میدانی انجام می‌شود. بنابراین علاقه و انگیزه محقق و همچنین کمک به کارکنان برای مشارکت فعال در برنامه‌ها و دوره‌های توسعه حرفه‌ای از دلایل مهم انجام این پژوهش می‌باشد. بنابراین، بر اساس آنچه که گفته شد مجموعه دلایل مختلفی

حرفه‌ای کارکنان، خودکارآمدی آنان و قدرت مدیران را پیش‌بینی نماید. توسعه حرفه‌ای کارکنان در این بررسی به عنوان متغیر مستقل و خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین توسعه حرفه‌ای با پیامدهای نوع قدرت و خودکارآمدی در قالب شکل ۱ تدوین شد.

۷) به کارکنان در ایجاد روحیه خودکارآمدی بالا و سهیم شدن در مقاصد و اهداف سازمان آموزشی کمک خواهد کرد.

۸) به مدیران سازمان کمک خواهد کرد تا متناسب با سطح دانش و تخصص از نوع قدرت متفاوت استفاده نماید.

لذا هدف پژوهش حاضر این است که رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان را با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران بررسی نموده و از طریق توسعه



نگاره ۱ مدل مفهومی تحقیق

کارکنان و نوع قدرت مدیران تشکیل شده است، برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه قبل از اجرای پژوهش، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه قرار گرفت. پایایی پرسشنامه توسعه حرفه‌ای کارکنان با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵، پایایی پرسشنامه خودکارآمدی ۰/۸۳ و نوع قدرت مدیران ۰/۹۵ بدست آمد.

**پرسشنامه توسعه حرفه‌ای کارکنان:** توسعه حرفه‌ای کارکنان با استفاده از مقیاس توسعه حرفه‌ای کارکنان که توسط محقق بر مبنای پیشینه پژوهش و اظهارات ریموند ای. نوا (۱۹۹۲)، پرداختچی (۱۳۸۸) و همچنین با استفاده از مدل نظری کاتر (۱۹۹۷) ساخته شده است، اندازه‌گیری شده است. این ابزار محقق ساخته

#### روش شناسی پژوهش:

این پژوهش، یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه می‌باشد که طبق آمار دانشگاه تعداد آنها ۱۷۶ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر به خاطر این که کل جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفته است، از روش نمونه‌گیری استفاده نشده، لذا برآورد تعیین حجم نمونه نیز صورت نگرفت. متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان در این پژوهش به عنوان متغیر مستقل (پیش‌بین)، خودکارآمدی و نوع قدرت مدیران بعنوان متغیر وابسته (ملاک) در نظر گرفته شده‌اند.

**ابزار پژوهش:** در این پژوهش از پرسشنامه‌ای که از سه بخش سوالات توسعه حرفه‌ای کارکنان، خودکارآمدی

روایی این پرسشنامه از نظرات اساتید راهنما استفاده شده و ۵ گویه از پرسشنامه به دلیل ابهام و گنگ بودن حذف شده است و در نهایت روایی این ابزار مورد تأیید استاد راهنما واقع شده است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه نوع قدرت مدیران در این تحقیق بعد از حذف ۵ گویه ۰/۹۵ می‌باشد.

### روند جمع‌آوری اطلاعات پژوهش

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات کیفی پژوهش، کتب و مجلات علمی و مقالات به روز و مربوط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت و برای جمع‌آوری اطلاعات کمی به منظور به دست آوردن پاسخ سؤال‌های این پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. به این ترتیب که بعد از هماهنگی و کسب مجوز، با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش و پس از کسب نظرات اساتید صاحب‌نظر در مورد پرسشنامه و پس از آن که تعداد کارکنان مشخص گردید اقدام به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان شد و پاسخ آن‌ها به صورت داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت.

### یافته‌ها

در بیان یافته‌های پژوهش، نخست داده‌های توصیفی مربوط به آزمودنی‌ها و سپس نتایج آزمون فرضیات ارائه می‌شود. براساس اطلاعات حاصل از پرسشنامه می‌توان بیان داشت که: میانگین سن پاسخگویان ۳۷ سال، بیشترین فراوانی در زمینه مدرک تحصیلی مربوط به لیسانس (۹۳ نفر)، بیشترین فراوانی در زمینه گروه‌های عمده تحصیلی مربوط به گروه انسانی (۸۴ نفر)، بیشترین فراوانی در زمینه وضعیت تأهل مربوط به متأهل بودن پاسخگویان (۱۴۳ نفر)، فراوانی جنسیتی نشان می‌دهد، که ۱۴۷ نفر مرد و تنها ۲۹ نفر زن بوده‌اند.

دارای ۱۸ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌پردازد. در این پرسشنامه روایی محتوایی نیز بر اساس بررسی و اعلام نظر اساتید کاملاً مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی کلی این مقیاس ۰/۸۵ می‌باشد.

### پرسشنامه خودکارآمدی کارکنان: در این پژوهش

برای سنجش خودکارآمدی کارکنان، از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر<sup>۲۱</sup> و همکاران استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه می‌باشد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش خودکارآمدی کارکنان می‌پردازد. مقیمی فام (۱۳۷۹) و راثی (۱۳۸۲)، در تحقیق خود ضریب پایایی این آزمون را برابر با ۰/۸۲ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. برای بررسی روایی این پرسشنامه از نظرات اساتید گروه علوم تربیتی استفاده شده و ۲ گویه از این پرسشنامه به دلیل ابهام و گنگ بودن حذف شده است و در نهایت روایی این ابزار مورد تأیید واقع شده است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه خودکارآمدی در این تحقیق بعد از حذف ۲ گویه ۰/۸۳ می‌باشد.

### نوع قدرت مدیران: نوع قدرت مدیران با استفاده

از پرسشنامه محقق ساخته که توسط بهدري در سال (۱۳۷۶) ساخته شده است، اندازه‌گیری شده است. در این پرسشنامه پنج پایگاه قدرت بر اساس چارچوب ارائه شده توسط فرنیچ و ریون مورد سوال قرار گرفته است و روایی و پایایی آن قبلاً توسط محقق تأیید و محاسبه شده است. این ابزار دارای ۲۵ گویه است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت به سنجش قدرت مدیران می‌پردازد. همچنین سالاری در سال (۱۳۸۸) در تحقیق خود از پرسشنامه نوع قدرت مدیران استفاده کرده است. سالاری به منظور یافتن روایی مقیاس از روش روایی محتوایی استفاده کرده است. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۴ می‌باشد. برای بررسی

جدول (۱): میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	توسعه حرفه‌ای	خودکارآمدی	قدرت
میانگین	۸۷/۱۰	۵۱/۰۸	۶۴/۰۴
انحراف استاندارد	۹/۶۹۰	۷/۳۸۶	۱۷/۹۱۸

جدول (۲): ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	توسعه حرفه‌ای	خودکارآمدی	قدرت
توسعه حرفه‌ای	۱		
خودکارآمدی	۰/۱۷ <sup>xx</sup>	۱	
قدرت	۰/۲۳ <sup>xx</sup>	۰/۱۲	۱

\*\*<0/01, \*<0/05

معنی‌دار دیده می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان توسعه حرفه‌ای همراه با افزایش در خودکارآمدی خواهد بود.

اطلاعات جدول ۴ نمایانگر آن است که با اطمینان ۹۵ درصد بین چهار تا از انواع قدرت مدیران (یعنی پاداش، اجبار، ارجاعی و تخصصی) با توسعه حرفه‌ای همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد ( $P = 0/000 <$ ). در عین حال در پژوهش حاضر رابطه معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ بین مولفه قدرت مشروع با توسعه حرفه‌ای کارکنان دیده نشد.

همان‌طور که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد در جامعه آماری با تعداد ۱۷۶ نفر، میانگین متغیرهای مورد آزمون به ترتیب به شرح زیر می‌باشند: توسعه حرفه‌ای با میانگین ۸۷،۱۰ خودکارآمدی با میانگین ۵۱،۰۸ و نوع قدرت با میانگین ۶۴،۰۴ گزارش شده است.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر توسعه حرفه‌ای با خودکارآمدی مثبت و معنی‌دار هستند. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر توسعه حرفه‌ای با قدرت مثبت و

جدول (۳): همبستگی بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و نوع قدرت مدیران

متغیرها	توسعه حرفه‌ای	مشروع	پاداش	اجبار	ارجاعی	تخصصی
توسعه حرفه‌ای	۱					
مشروع	۰/۱۴۲	۱				
پاداش	۰/۱۶۵ <sup>x</sup>	۰/۱۲۲	۱			
اجبار	۰/۲۱۶ <sup>xx</sup>	۰/۱۳	۰/۱۴۲	۱		
ارجاعی	۰/۲۳۲ <sup>xx</sup>	۰/۲۴۵ <sup>xx</sup>	۰/۱۶ <sup>xx</sup>	۰/۱۲۲	۱	
تخصصی	۰/۱۹۷ <sup>xx</sup>	۰/۱۷۵ <sup>xx</sup>	۰/۱۳	۰/۱۲۳	۰/۱۴۲	۱

جدول شماره (۴): نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی خودکارآمدی از روی مولفه آموزش

متغیر	B	B	SE	R2	R	F	Sig
آموزش	۰/۶۵۳	۰/۲۰۵	۷/۲	۰/۴۲	۰/۲۰۵	۷/۶	۰/۰۰۰

P=0/000

جدول شماره (۵): نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه برای پیش بینی قدرت مدیران از روی مؤلفه مشارکت

متغیر	B	B	SE	R2	R	F	Sig
مشارکت	۱/۴۸	۰/۲۱۵	۱۷/۵	۰/۰۴۶	۰/۲۱۵	۸/۴۴	۰/۰۰۰

P=0/000

### بحث و نتیجه گیری:

توسعه حرفه‌ای مربیان، مدیران و کارکنان سازمان یک نقش حیاتی در کوشش‌های اصلاحی مراکز بازی می‌کند. بنابراین اگر کوشش‌های اصلاحی می‌خواهند موفق شوند، باید وقت بیشتری به یادگیری کارکنان و برنامه‌های آن اختصاص دهند. تجزیه و تحلیل یافته‌ها بطور کلی نشان می‌دهد که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و همچنین بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با نوع قدرت مدیران با سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد. در این قسمت به بحث و بررسی و نتیجه‌گیری از پژوهش پرداخته شده است. با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل و آزمون فرضیه‌ها نتیجه گرفته می‌شود که:

بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان وجود دارد. این یافته‌ها با مطالعات قبلی که در این زمینه صورت گرفته، سازگار است. یافته‌های هوگل و استیورسکی (۲۰۰۵)، کانگر و کانانگو به نقل از عبدالمهی و نوه ابراهیم (۱۳۸۵)، سندهولتز (۲۰۰۲)، فیش من (۲۰۰۳)، اسنایدر به نقل از شاه پسند (۱۳۸۶)، تیتلبه نقل از شهرآرای (۱۳۸۳) همسو با این فرضیه می‌باشد. زیمرمن (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان آموزش پژوهشگران به این نتیجه دست یافت که خودکارآمدی در بکارگیری دانش و مهارت‌های علمی و حرفه‌ای نقش اساسی دارد.

- بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و نوع قدرت مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس اطلاعات بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها با سطح

به منظور تعیین سهم توسعه حرفه‌ای یعنی آموزش و ارزشیابی در پیش بینی خودکارآمدی کارکنان در جهت پاسخگویی به فرضیه ۳ از روش تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام که در جدول شماره ۵ ارائه شده است نشان می‌دهد، ضریب همبستگی چندگانه برای پیش بینی خودکارآمدی کارکنان از روی آموزش برابر با  $r=0/205$  و ضریب تعیین  $R2=0/042$  بدست آمده است. بنابراین مولفه آموزش می‌تواند خودکارآمدی کارکنان را پیش بینی کند. این متغیر حدود ۴ درصد ( $R2=0/04$ ) از واریانس خودکارآمدی را تبیین می‌کند. نتایج ضریب تاثیر حدود  $0/205$  اثر متغیر آموزش بر خودکارآمدی را نشان می‌دهد. ( $p < 0/01$  و  $B=0/117$ ).

خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام در جدول (۵) در جهت آزمون فرضیه آخر ارائه شده است براساس اطلاعات این جدول ضریب همبستگی چند گانه برای پیش بینی قدرت مدیران از روی توسعه حرفه‌ای (مشارکت) برابر  $R=0/215$  و ضریب تعیین  $0/046 = R2$  بدست آمده است. بنابراین از بین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای (نیازسنجی، مشارکت و ارزشیابی) در پژوهش حاضر مشارکت قدرت پیش بینی کنندگی در قدرت مدیران را دارند. این متغیر حدود ۴ درصد ( $R2=0/04$ ) از واریانس قدرت مدیران را تبیین می‌کند. نتایج حاکی از تاثیر معنی دار و مثبت مشارکت بود. ( $p < 0/01$ ) و  $B=0/215$ ) و دیگر متغیرها بدلیل معنی دار نبودن از معادله حذف شدند.



ای کارکنان از نوع قدرت متفاوتی استفاده کنند. گاراوان و هرسی و بلانچارد به نقل از مظفری و طبائیان (۱۳۸۳) در پژوهش‌های خود دریافتند که مشارکت کارکنان در فعالیت‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی قدرت مدیران داشته باشد.

مهمترین پیشنهادات برخاسته از نتایج پژوهش این است که:

- یافته‌های تحقیق نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان رابطه وجود دارد. لذا می‌توان با فراهم سازی زمینه‌های لازم برای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، خودکارآمدی آنان را بطور همزمان افزایش داد که در نهایت منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان و اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌شود.

- براساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که مؤلفه آموزش در پیش‌بینی خودکارآمدی معنادار می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به رتبه کسب شده توسط هریک از مؤلفه‌ها اولویت داده شود و بر مبنای اولویت داده شده ارائه دوره‌های آموزشی در آن زمینه اقدام گردد.

- از این بررسی مشخص شد که بین برخی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای و مؤلفه‌های خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه تقویت این مؤلفه‌ها را در اولویت قرار دهد.

- از این بررسی مشخص شد که فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای کارکنان از عوامل مهم اثربخشی سازمان می‌باشد. لذا سیاست‌گذاری‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه برای حصول به اهداف خود باید در جهت تقویت مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای کارکنان عمل شود.

- یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای کارکنان با نوع قدرت مدیران رابطه

اطمینان ۹۵٪ رابطه توسعه حرفه‌ای کارکنان با پنج قدرت مدیران به قرار زیر است: توسعه حرفه‌ای کارکنان با چهارتا از نوع قدرت مدیران یعنی پاداش، ارجاعی، تخصصی و اجبار رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و با نوع قدرت مشروع رابطه معنی‌داری ندارد. نتایج این فرضیه با مطالعات هرسی بلانچارد به نقل از مظفری و طبائیان (۱۳۸۳)، کاپلان و کینگ به نقل از دعائی (۱۳۸۶) همسو است.

- نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که از میان پنج مؤلفه توسعه حرفه‌ای کارکنان فقط مؤلفه‌های آموزش و مشارکت به ترتیب در پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران معنی‌دار می‌باشند. نتیجه رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه آموزش در پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان معنادار بوده و تا حدود ۴ درصد از روی این مؤلفه می‌توان خودکارآمدی کارکنان را پیش‌بینی کرد. رگرسیون مارر و تاربولی (۱۹۹۴)، نوا و ویلک (۱۹۹۳)، نشان می‌دهد که مؤلفه آموزش و مشارکت پیش‌بینی کننده خودکارآمدی می‌باشد و تأثیر مثبت و معناداری بر روی خودکارآمدی کارکنان دارد. هاروی و مک مورای (۱۹۹۴) در پژوهش خود دریافتند که پیشرفت حرفه‌ای همچنین کسب دانش، رشد و بهبود مهارت‌ها بر خودکارآمدی پرستاران بالینی تأثیر دارد. همچنین نتیجه رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه مشارکت در پیش‌بینی قدرت مدیران معنادار بوده و تا حدود ۴ درصد از روی این مؤلفه می‌توان قدرت مدیران را پیش‌بینی کرد. فرنچ و ریون به نقل از رضائیان (۱۳۸۳)، باخ من، باورز و مارکوس به نقل از دعائی (۱۳۸۶) و ردین (۱۹۹۳) در پژوهش‌های خود نشان دادند که کارکنان سازمان هر چه بیشتر از دانش و مهارت‌های علمی بالاتری برخوردار باشند، می‌توانند بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی قدرت مدیران داشته باشند. آنها همچنین خاطر نشان ساختند که مدیران سازمان می‌توانند متناسب با توسعه حرفه-

حجازی، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسین؛ شاه پسند، محمدرضا (۱۳۸۸) رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.

حیدری، محمد (۱۳۸۷) تأثیر فعالیت جسمانی بر خود کارآمدی جسمانی و تصویر بدنی بانوان ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

دستوری، رامین؛ عیسی زادگان، علی؛ سلطان احمدی، جواد (۱۳۹۱) اثربخشی آموزش راهبردهای (برنامه ریزی عصبی-زبانی) بر اضطراب، انگیزش پیشرفت و خودکارآمدی دانش آموزان پسر مقطع پیش دانشگاهی، فصلنامه مطالعات روانشناختی، دوره ۸، شماره ۴، صص ۷۳-۹۴.

دعائی، حبیب الله (۱۳۷۷) قدرت و نفوذ در بهسازی منابع انسانی. مجله دانش و توسعه، سال چهارم، شماره ۸ و ۹، صص ۱۳۱-۱۲۱.

رائی، مهدی (۱۳۸۲) بررسی رابطه گرایش دینی با عزت نفس و خودکارآمدی در بین دانش آموزان سال دوم دبیرستان شهر تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز.

رضائیان، علی (۱۳۸۳) مدیریت رفتار سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.

ریموند ای، نوا (۱۳۸۴) توسعه کارکنان. ترجمه سعید علی میرزایی و ناصر پورصادق، انتشارات سارگل، تهران.

سالاری، یحیی (۱۳۸۸) بررسی نظرات مدیران و دبیران درباره نوع و میزان قدرت مدیران در مدارس متوسطه ناحیه سه آموزش و پرورش شهر کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۷) مبانی مدیریت منابع انسانی. چاپ چهارم، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.

شاه پسند، محمدرضا؛ حجازی، یوسف؛ رضوانفر، احمد؛ صائبی، محمد (۱۳۸۶) تعیین مؤلفه‌های

معنی‌داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه برای بهبود و افزایش توسعه حرفه‌ای کارکنان خود از قدرت تخصصی، ارجاعی و اجباری که به ترتیب اولویت متناسب با مراکز علمی و آموزشی و همچنین نیازهای حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه می‌باشد، استفاده نمایند.

- از این بررسی مشخص شد که بین خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود راههایی برای افزایش خودکارآمدی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه فراهم گردد. در این راستا باید نقش کارکنان بدون در نظر گرفتن متغیر نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه پررنگ‌تر شود.

- براساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که مؤلفه مشارکت در پیش بینی قدرت مدیران معنی‌دار می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه تقویت این مؤلفه را در بین مؤلفه‌های دیگر توسعه حرفه‌ای کارکنان در اولویت قرار دهد.

## منابع و مأخذ

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۶) مدیریت عملکرد راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. ترجمه ناصر میرسپاسی؛ اسماعیل کاوسی؛ علی رشیدپور. انتشارات ترمه، تهران.

امیرکبیری، علیرضا؛ سیدجوادین، رضا (۱۳۸۰) مروری بر تئوریه‌ها و اصول مدیریت. انتشارات نگاه دانش، تهران.

بهدری، مهدی (۱۳۹۱) بررسی نظرات مدیران و دبیران درباره نوع و میزان قدرت مدیران در مدارس متوسطه شهر میانه»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.

هیأت علمی، مجله علوم حرکتی و ورزش، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۳۶-۱۲۳.

مقیمی فام، پرویز (۱۳۷۹). بررسی رابطه خوداثربخشی با ویژگیهای شخصیتی و اثربخشی تدریس دبیران شهر مراغه، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز.

ممی زاده، جعفر (۱۳۷۳). مدیریت فرهنگ سازمانی. مجله مدیریت دولتی، سال ۶، شماره ۲۵، صص ۸۹-۷۴.

میسکل، سیسیل؛ هوی، وین (۱۳۹۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میرمحمد سید عباس زاده. چاپ هفتم، انتشارات دانشگاه ارومیه.

Bachman T. Bowers G, Marcus M.(1968). Bases of supervisory power: A comparative study in five organizational settings. In: *Journal Training and Development*, vol 38, 55-69.

Bandura A.(2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Hand book of principles of organization behavior*. Oxford, uk: Blachwell, 120-139.

Bandura A.(1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Engle wood cliffs, NJ: Prentice hall. 8, 231-255.

Boluestone M.(1998). Everything you wanted to know about competency. In: *Modelling Training and Development Magazine*, vol 51, 73-89.

Conger j, Rabindra A, Kanungo N.(1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management review*. V13, N3, 471-482.

Desimone R, Werner M, Harris D.(2002). Human resource development. Orlando, FL: Harcourt College Publishers, 297-302.

Dorman J.(2005). Associations between classroom environment and academic efficacy. In: *Learning environment research*, 4, 243-256.

Ebilikh.(2003). Human resource development system. *The First Confrence of Human Resources Development*, Tehran.

Erkutlu V, chafra J.(2006). Relationship between leadership power bases and job atress of subordinates: Example form boutique hotels. In: *Management Research New*, 29, 285-297.

Farr L, Middlebrooks L.(1990). Enhancing motivation to participate in professional development. In: Dubin, S.S.(Ed), *maintaining professional competence*. San Francisco, CA: Jossey, Bass, 195-213.

Fereday J, Muir E.(2006). The role of performance feedback in the self-assessment of nursing competence: A research study with

محتوای توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی. مجله علوم کشاورزی ایران، سال ۵، شماره ۲، صص ۲۶۲-۲۵۳.

شاه پسند، محمدرضا (۱۳۸۸). تعیین مؤلفه‌های زمینه توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۰، شماره ۱، صص ۱۴۹-۱۳۸.

کرامتی، هادی؛ شهرآرای، مهناز (۱۳۸۳). بررسی نقش خودکارآمدی ادراک شده در عملکرد ریاضی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ۳، شماره ۱۰، صص ۱۱۵-۱۰۳.

صفری، شهرام (۱۳۸۲). بررسی انواع قدرت مورد استفاده مدیران و رابطه آن با جو سازمانی در دبیرستانهای دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء.

عبداللهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمند سازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، نشر ویرایش، تهران.

فتحی و اجارگاه، کوروش (۱۳۸۷). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. انتشارات سمت، تهران.

فرنج، وندال؛ اچ بل، سیسیل (۱۳۸۲). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. انتشارات صفار، تهران.

قلی پور، آرین (۱۳۸۶). جامعه شناسی سازمانها: رویکرد جامعه شناسی به سازمان و مدیریت. چاپ ششم. نشر ذره، تهران.

مظفری، سیدامیراحمد؛ طبائیان، سیداحمد (۱۳۸۳). رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد روسای دانشکده ها و مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دید خود و اعضای

- Sciner, B.(2005). Scientist, information and reference services. reference library, 49, 95-104.
- Sherer M, Maddus J.(1982). The self-efficacy scale: Construction and validation psychological report, 51, 663-671.
- Sparrowe T, Linden C, Wayne J, Kraimer L.(2001). Social networks and performance of individuals and groups.In: *Academy of Management Journal*, 44, 316-326.
- Teitel L.(1997). Professional development schools and the transformation of teacher leadership. *Teacher Education Quarterly*, 24(1), 9-22.
- Vlasceanu L, Grunberg L. (2004). Quality assurance and accreditation: A glossary of basic terms and definitions (Bucharest, UNESCO – CEPES) papers on higher education, ISBN, 92-9069-178-6. <http://www.cepes.Ro/publications/>.
- Wood D.(2000). Narrating professional development : Teachers stories as texts for improving practice. In: *Anthropology and Education Quarterly*, 31(4), 426-448.
- Zimmerman J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemp EducPsychol*, 25(1), 82-91.
- nursing clinicians.In: *Contemporary Educational Psychology*, 25, 70-553.
- Fishman J, Marx w, Best S, Tal T .(2003). Linking teacher and student learning to improve professional development in systemic reform.In: *Journal of Teaching and Teacher Education*, 19, 643-658.
- French R, Raven B.(1959).The bases of social power.In:*University of Michigan, Institute For Social Research*, vol12, 88-99.
- GanserT.(2000). An ambitious vision of professional development for teachers. In: *NASSP Bulletin*, 84, 6-12.
- Garavan N, Barnicle B, Harriet N.(1993). The training and development function: its search for power and influence in organization.In:*Journal of European Industrial Training*, vol 17, 22-33.
- Glatthorn A, Anderson L. (1995). *The teacher development: International encyclopedia of teaching and teacher education*, (second edition).London:Pergamon press.
- Grossman P. (1994). In pursuit of a dual agenda: Creating a middle level professional development school.In:Darling L (Ed). *professional development schools: Schools for developing a profession*. New York: Teacher college press, 50-73
- Hersey P, Blanchard H. (1996). *Management of organizational behavior*. seventhed: Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoegl M, Styborski R.(2005). How effective are professional development activities for R & D engineers.In: *Journal of High Technology Management Research*, 16, 23-36.
- Kaplan A.(1964). Power in perspective.In:Kahn, R. L.and Boulding, E. ed (1964). *Power and conflict in organizations*.Tavistock Publications, London.
- Kutner M, et al.(1997). Evaluating professional development a frameworks for adult educators.U. S. Department of Education, 9-21.
- Maurer J, Tarulli A.(1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome and person variables in relationship to voluntary development activity by employees.In: *Journal of Applied Psychology*, 79, 3-14.
- Noe R, Wilk L.(1993). Investigation of the factors that influence employees participation in development activities.In: *Journal of Applied Psychology*, 78, 291-302.
- Reddin R.(1993).Graduate preparation program in business and sport management.In: *Journal of Physical Education*, vol 33, 55-76.
- Sandholtz H.(2002). Inservice training or professional development:Contrasting opportunities in a school / university partnership.In: *Journal of Teaching and Teacher Education*, 18, 815-830.

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Gardner  
<sup>2</sup> York University  
<sup>3</sup> Ganser  
<sup>4</sup> Glatthorn  
<sup>5</sup> Cutner  
<sup>6</sup> Armstrong  
<sup>7</sup> Vlasceanu  
<sup>8</sup> Dorman  
<sup>9</sup> Bandura  
<sup>10</sup> Sherer&Maddus  
<sup>11</sup> Fereday  
<sup>12</sup> Farr L, Middlebrooks  
<sup>13</sup> Desimone  
<sup>14</sup> Sparrowe  
<sup>15</sup> Erkutlu&Chafra  
<sup>16</sup> Boluestone  
<sup>17</sup> Maurer &Tarulli  
<sup>18</sup> Noe & Wilk  
<sup>19</sup> Wood  
<sup>20</sup> Reddin  
<sup>21</sup> sherer